

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO INDONESIA
DI KEBUN TANAH GAMBUS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

KHAIRUNISA FAZRI
1405160848

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 03 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : KHAIRUNISA NAZR
N P M : 1405160348
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO INDONESIA KEBUN TANAH LAMBUS

Dinyatakan : (B) Lulus Kadikurn dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

FIM PENGUJI

Penguji I

DEWI ANDRIANI, SE, MM

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Pembimbing

NEL ARIANTY, SE, MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

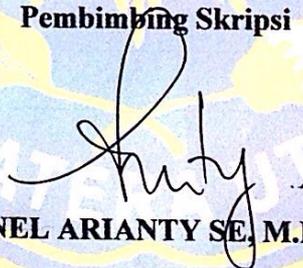
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : KHAIRUNISA FAZRI
N.P.M : 1405160848
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SOCFINDO INDONESIA DI KEBUN TANAH
GAMBUS SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

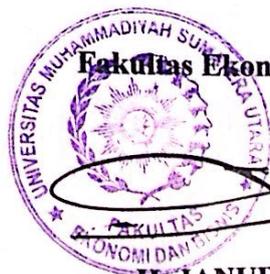
Pembimbing Skripsi


NEL ARIANTY SE, M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ~~KHAIRUNISA~~ FAZR
NPM : 405160848
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing." dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 24/02/2018
Pembuat Pernyataan



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

KHAIRUNISA FAZRI, NPM 1405160848 Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia Di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Skripsi, 2018

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus

Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 73 karyawan, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan ketentuan menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan melakukan uji asumsi klasik. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara dan secara simultan kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yang dapat dikategorikan kuat

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan . Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda H. Abdul Hamid dan Ibunda Hj. Adelina yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty SE, M.M, Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Socfindo Indonesia Di Kebun Tanah Gambus beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2018
Penulis

KHAIRUNISA FAZRI
1405160848

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Produktivitas Kerja	8
a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	8
b. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	9
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2. Kompetensi	15
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	16
c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi	20
d. Indikator Kompetensi.....	22

3. Pelatihan.....	24
a. Pengertian Pelatihan.....	24
b. Sasaran Pelatihan	25
c. Manfaat Pelatihan.....	25
d. Metode Pelatihan.....	28
e. Indikator Pelatihan	28
B. Kerangka Konseptual	31
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Data	50
2. Karakteristik Responden	50
3. Deskripsi Hasil Penelitian	52
4. Analisis Data	62
B. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73

B. Saran..... 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompetensi.....	35
Tabel 3.2	Indikator Pelatihan	36
Tabel 3.3	Indikator Produktivitas Kerja.....	37
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	38
Tabel 3.5	Proporsi Sampel Penelitian	39
Tabel 3.6	Skala Likert	41
Tabel 3.7	Uji Validitas Kompetensi.....	42
Tabel 3.8	Uji Validitas Pelatihan	43
Tabel 3.9	Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	43
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.11	Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1	Skala Likert	50
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	51
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.5	Skor Angket Kompetensi	52
Tabel 4.6	Skor Angket Pelatihan	56
Tabel 4.7	Skor Angket Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.10	Uji t	67
Tabel 4.11	Uji F	68
Tabel 4.12	Koefisien Detrminasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	33
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	34
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	63
Gambar 4.2 P-Plot.....	63
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal (Siagian, 2008).

Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Produktivitas merupakan perbandingan yang dilakukan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat

dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah : pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Tohari, 2007 hal. 452). Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan dan suasana lingkungan kerja.

Pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diberikan .

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Dimana dengan adanya pemberian pelatihan dapat memperbaiki dari sisi produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja.

Selain pelatihan kerja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu (Siagian, 2008 hal. 8)

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, dimana kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi. .

PT. Socfindo Indonesia adalah perusahaan perkebunan besar swasta nasional yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang cukup besar untuk ukuran perkebunan swasta selama ini. PT. Socfindo Indonesia mengelola perkebunan kelapa sawitnya dengan memakai sistem swakelola, artinya

perkebunan diawasi oleh perusahaan sendiri dan terjun langsung, mulai dari bahan-bahannya, pendanaan hingga penjualannya.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus adalah masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan, seperti dalam pelatihan dalam pengontrolan atas buah sawit yang segar dan dapat dikelola., dan selain itu juga masih adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya, hal ini yang menyebabkan beberapa karyawan yang hasil kerjanya kurang optimal terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat selesai dengan tepat waktu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, perlu adanya pelatihan kerja yang diberikan sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang diberikan yang mana akan berdampak dengan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pelatihan dan kompetensi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara ”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan, seperti dalam pelatihan dalam pengontrolan atas buah sawit yang segar dan dapat dikelola.
2. Masih adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya.
3. Masih ada beberapa karyawan yang hasil kerjanya kurang optimal terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat selesai dengan tepat waktu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini membahas mengenai produktivitas kerja karyawan tetap yang diukur dari kompetensi dan pelatihan yang bekerja di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus?

- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis, dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk menerapkan kompetensi, pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan
- b. Secara Praktis, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- c. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2009 hal. 81).

Menurut Sinungan (2008 hal.106) yang dimaksud dengan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu : pertama, rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). kedua, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. ketiga, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni :

investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Siagian (2008) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 207) menyatakan bahwa produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008 hal.126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan;
- 2) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain;
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi;
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier;
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing;
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal; serta
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

Sedangkan menurut Sedamayanti (2011 hal.60) Manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu :

- 1) Meningkatkan pendapatan (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- 2) Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohari (2007 hal. 452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah:

- 1) Pendidikan dan latihan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Budaya dan etika kerja
- 5) Manajemen
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Kesempatan berprestasi
- 8) Beban pekerjaan
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Teknologi

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan dan latihan

Pada umumnya orang yang berpendidikan akan mempunyai wawasan luas terutama penghayatan akan pentingnya arti produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

3) Disiplin kerja

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.

4) Budaya dan etika kerja

Sebuah perusahaan harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya perusahaan.

5) Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.

6) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensial pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan

berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya.

8) Beban pekerjaan

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.

9) Lingkungan kerja

Lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10) Teknologi

Dengan teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2008 hal. 227) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Umar Husein (2008 hal. 9), mengemukakan dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1) Efektivitas

Sesuatu kegiatan dalam lembaga atau organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal. Yang berarti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2) Efisiensi

Upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sutrisno (2011 hal.104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya

produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga memperoleh pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri dapat pula dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Moehariono (2012 hal. 5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam

pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Siagian (2008 hal. 8) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan..

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2012 hal.102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional
- 7) Kemampuan intelektual
- 8) Budaya organisasi

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan

Sedangkan menurut Zwell (2008 hal. 56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional
- 7) Kemampuan intelektual
- 8) Budaya organisasi

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky (2008 hal. 107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;
- 2) Alat seleksi karyawan;
- 3) Memaksimalkan produktivitas;
- 4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;
Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- 2) Alat seleksi karyawan;
Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
- 3) Memaksimalkan produktivitas;
Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dan keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
- 4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.
Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;
Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2011 hal.208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- 2) Alat seleksi pegawai. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011 hal.193) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kompetensi sebagai berikut:

- 1) Motif (*Motivies*)
- 2) Sifat (*Traits*)
- 3) Konsep Diri (*Self concept*)
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 5) Keterampilan (*Skill*)

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

- 1) Motif (*Motivies*), adalah suatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang member tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh

untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

- 2) Sifat (*Traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan.
- 3) Konsep Diri (*Self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk mengetahui sesuatu.
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan (*Skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal.101) karakteristik dari kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang

dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3) Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Menurut Hasibuan (2012 hal. 81) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada pegawai. Sedangkan menurut Handoko (2010 hal. 112), “Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.”

Menurut Rivai (2011 hal. 211) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Kerena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama pada aspek pengembangan keterampilan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi pegawai.

b. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dapat menjadi acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, caraa dan sarana-sarana yang dibutuhkan. Sebaliknya, jika sasaran tidak spesifik atau terlalu umum, akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan itu sendiri, sehingga pelatihan akan menjadi mubazir dan tidak dapat menjawab kebutuhan perusahaan.

Menurut Rivai (2011 hal. 214) menyatakan bahwa sasaran pelatihan yang dirumuskan akan memberikan mmanfaat dalam

- 1) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, dan sarana pelatihan.
- 2) Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang membutuhkan pelatihan.
- 3) Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
- 4) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
- 5) Memudahkan penilaian hasil program penelitian
- 6) Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan peserta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

Dengan demikian, maka kegiatan pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksudkan disini adalah dapat berupa sikap dan perilaku. Berdasarkan hal tersebut, maka sasaran pelatihan dapat dikategorikan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain (Rivai, 2011 hal. 215) :

- 1) Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan secara tepat. Sasarannya adalah agar orang memiliki keterampilan fisik tertentu.
- 2) Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap, sasaran pelatihan adalah untuk membuat seseorang menjadi memiliki sikap tertentu yang diharapkan.
- 3) Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2011 hal. 217-218) manfaat dari pelatihan dapat diukur kedalam tiga kelompok , yaitu :

- 1) Manfaat untuk pegawai
 - a) Membantu pegawai membuat keputusan terhadap suatu permasalahan secara efektif.
 - b) Membantu pegawai pegawai memiliki kepercayaan diri.

- c) Membantu pegawai mengatasi dan menghindari perasaan tertekan frustasi akibat kerja
 - d) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai
 - e) Membantu mengembangkan kemampuan psikomotorik, efektif dan kognitif pegawai.
- 2) Manfaat untuk perusahaan :
- a) Meningkatkan profitabilitas perusahaan
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c) Memperbaiki moral SDM
 - d) Membantu perusahaan agar pegawai mengetahui tujuan perusahaan
 - e) Meningkatkan citra perusahaan
 - f) Perusahaan memiliki kemampuan mengambil keputusan secara lebih efektif dengan dukungan pegawai yang terlatih
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan :
- a) Meningkatkan komunikasi dalam organisasi
 - b) Membantu orientasi pegawai baru atau pegawai mutasi atau promosi
 - c) Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - d) Membangun kesamaan dalam kelompok
 - e) Memberikan iklim belajar kondusif, pertumbuhan dan koordinasi
 - f) Menjadikan perusahaan sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh factor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang sosial, dan lain-lain. Menurut Hasibuan, (2012 hal. 77)

Metode-metode yang umum dilakukan adalah :

- 1) *On the job training*, yaitu metode dimana para peserta latihan langsung melakukan praktek kerja ditempat, dengan cara meliha dan meniru pegawai lain melakukan suatu pekerjaan, dengan didampingi atau dibawah pengawasan seorang trainee.
- 2) *Vestibule*, yaitu metode pelatihan yang dilakukan didalam ruangan yang biasanya dilakukan untuk memperkenalkan sebuah pekerjaan kepada pegawai.
- 3) *Demonstration & example*, adalah metode yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan mengenai bagaiman cara mengerjakan sebuah tugas melalui contoh-contoh dan demonstrasi
- 4) *Simulation*, yaitu situasi yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya kepada para peserta.
- 5) *Apprenticeship*, yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian teknis tertentu sehingga para peserta dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
- 6) *Classroom method*, yaitu metode pertemuan didalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, pemberian instruksi, briefing, dtudi kasus, diskusi dan metode seminar.

e. Indikator Pelatihan

Menurut Umar (2008 hal. 217) untuk mengevaluasi apakah pelatihan yang dilaksanakan perusahaan berhasil atau tidak, hal ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Metode pelatihan
- 2) Banyaknya materi
- 3) Keterampilan penatar
- 4) Lama waktu pelatihan
- 5) Sasaran pelatihan
- 6) Aspek yang tidak dicantumkan
- 7) Alih pengetahuan
- 8) Tempat penyelenggara
- 9) Relevansi dengan pekerjaan
- 10) Penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

1) Metode pelatihan

Bagaimana metode pelatihan yang diberikan dan apakah metode tersebut cocok dengan kebutuhan.

2) Banyaknya materi

Apakah materi pelatihan cukup jumlahnya dan isinya tepat seperti yang dibutuhkan.

3) Keterampilan penatar

Apakah penatar memiliki kemampuan dalam memberikan pelatihan secara tepat dan mudah dipahami.

4) Lama waktu pelatihan

Dengan materi yang ada apakah waktunya sudah memadai dan tepat pada saat dibutuhkan.

5) Sasaran pelatihan

Apakah pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut.

6) Aspek yang tidak dicantumkan

Apakah ada materi-materi penting yang diharapkan namun tidak dimasukkan sebagai materi pelatihan.

7) Alih pengetahuan

Seberapa banyak materi yang dapat diserap oleh peserta untuk menambah pengetahuannya.

8) Tempat penyelenggara

Apakah tempat diadakannya latihan sudah sesuai dengan materi yang disampaikan

9) Relevansi dengan pekerjaan

Apakah materi memiliki hubungan dengan tugas sehari-hari

10) Penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan

Apakah hasil pelatihan dapat diterapkan dalam tugas keseharian

Menurut Mangkunegara (2013 hal.47), mengemukakan bahwa terdapat

beberapa indikator dalam pelatihan:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan criteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

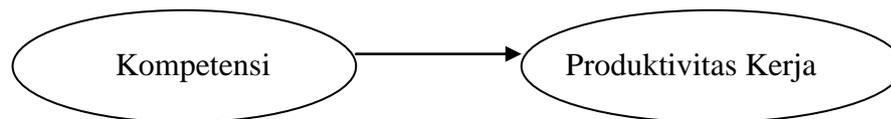
Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung

maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2012 hal. 77) salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah Kompetensi. Menurut UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2012 hal. 271) Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, dalam buku yang sama Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi. .

Hasil penelitian Akhmad Abdurrahman (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu Semarang.



Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

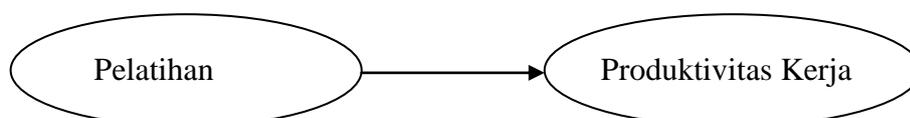
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan-pengetahuan baru maupun keahlian-keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

Menurut Simamora (2008 hal.33) Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan .

Hasil penelitian Yudi Siswadi (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.



Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

3. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

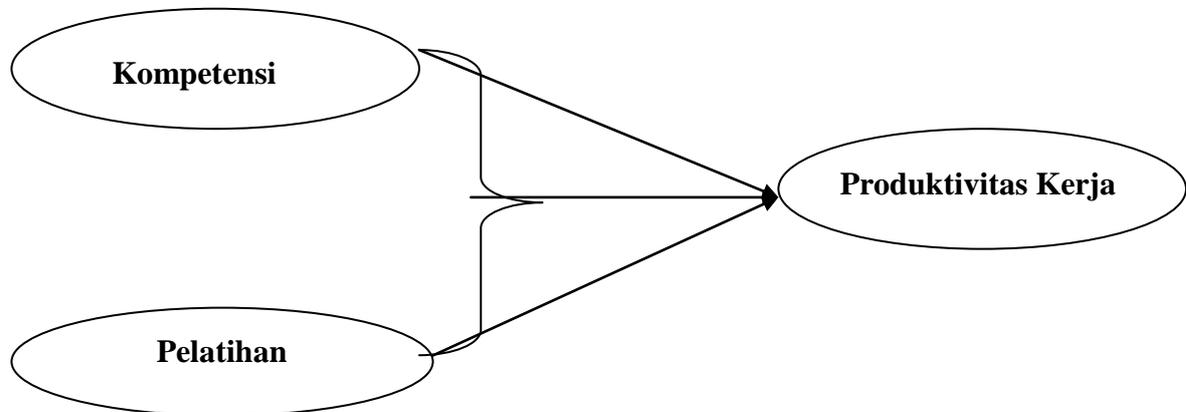
Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Tohari (2007 hal. 452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah : pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperhatikan masalah kompetensi dan pelatihan.

Hasil penelitian Kadek Yudha Sudiastawan (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk-Honda Singaraja. Hasil penelitian Rony Salinding (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Makassar.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus
3. Ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompetensi dan pelatihan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan.

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompetensi dan pelatihan, serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja, adapun indikator dari kompetensi adalah:

Tabel 3.1
Indikator Kompetensi

No.	Indikator
1.	Motif (<i>Motivies</i>)
2.	Sifat (<i>Traits</i>)
3.	Konsep Diri (<i>Self concept</i>)
4.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)
5.	Keterampilan (<i>Skill</i>)

Sumber : Sutrisno (2011 hal.193)

b. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan

No.	Indikator
1.	Metode pelatihan
2.	Banyaknya materi
3.	Keterampilan penatar
4.	Lama waktu pelatihan
5.	Sasaran pelatihan
9.	Relevansi dengan pekerjaan
10.	Penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan

Sumber : Umar (2008 hal. 217)

2. Variabel Dependent

a. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja adalah

Tabel 3.3
Indikator Produktivitas Kerja

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai
3.	Semangat kerja
4.	Pengembangan diri
5.	Mutu
6.	Efisiensi

Sumber : Sutrisno (2011 hal.104)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2018 sampai dengan Oktober 2018

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Jun				Jul				Agust				Sept				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■	■																				
2	Pra Riset					■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■	■										
5	Riset															■	■								
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus yang berjumlah 277 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 hal. 62). Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 73 karyawan yang bekerja pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah karyawan tetap terdaftar tahun 2017 = 277

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,1)^2}$$

$$n = \frac{277}{3,77}$$

$$n = 73$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 277 karyawan dan e²= 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 73 karyawan.

Tabel 3.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Mandor Pabrik	50 Orang	$N = \frac{50}{277} \times 73$	12
2	Teknik Ker	4 Orang	$N = \frac{4}{277} \times 73$	1
3	Bengkel	56 Orang	$N = \frac{56}{277} \times 73$	15
5	Kerani Pabrik	19 Orang	$N = \frac{18}{277} \times 73$	5

6	Kernet	23 Orang	$N = \frac{22}{277} \times 73$	6
7	Operator	61 Orang	$N = \frac{61}{277} \times 73$	16
8	Petugas Keamanan Pabrik	64 Orang	$N = \frac{64}{277} \times 73$	17
Jumlah Sampel				73

Sumber: PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus dengan jumlah 73 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuesioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi

2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013 hal. 142).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan setelah penyebaran kuesioner, data yang terkumpul dilakukan pengujian sebagai berikut

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Suharsimi (2010 hal. 170)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
N = Banyaknya subjek penelitian
X = Skor butir soal
Y = Skor total.

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Instrumen Kompetensi (X_1)

	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
5	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
6.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,004		$0,004 < 0,05$	Valid
8.	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
9.	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
10.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
11.	0,028		$0,028 < 0,05$	Valid
12.	0,003		$0,003 < 0,05$	Valid
13.	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
14.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
15.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
16.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
17.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
18.	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
19.	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid
20..	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X₂)

	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,003		0,003<0,05	Valid
5	0,001		0,001<0,05	Valid
6.	0,001		0,001<0,05	Valid
7.	0,000		0,000<0,05	Valid
8.	0,000		0,000<0,05	Valid
9.	0,000		0,000<0,05	Valid
10.	0,006		0,006<0,05	Valid
11.	0,000		0,000<0,05	Valid
12.	0,000		0,000<0,05	Valid
13.	0,000		0,000<0,05	Valid
14.	0,000		0,000<0,05	Valid
15.	0,000		0,000<0,05	Valid
16.	0,002		0,002<0,05	Valid
17.	0,001		0,001<0,05	Valid
18.	0,000		0,000<0,05	Valid
19.	0,000		0,000<0,05	Valid
20..	0,000		0,000<0,05	Valid
21..	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,001	0,05	0,001<0,05	Valid
2	0,035		0,035<0,05	Valid
3	0,001		0,001<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,021		0,021<0,05	Valid
6.	0,004		0,004<0,05	Valid
7.	0,009		0,009<0,05	Valid
8.	0,000		0,000<0,05	Valid
9.	0,001		0,001<0,05	Valid
10.	0,002		0,002<0,05	Valid
11.	0,000		0,000<0,05	Valid
12.	0,000		0,000<0,05	Valid
13.	0,000		0,000<0,05	Valid
14.	0,000		0,000<0,05	Valid
15.	0,000		0,000<0,05	Valid

16.	0,017		0,017<0,05	Valid
17.	0,001		0,001<0,05	Valid
18.	0,005		0,005<0,05	Valid
19.	0,040		0,040<0,05	Valid
20..	0,001		0,001<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X_1)	0,746	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,790	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,701	Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kompetensi (variabel X_1) sebesar 0,746 (reliabel), Instrument pelatihan (Variabel X_2) sebesar 0,790 (reliabel), produktivitas kerja (variabel Y) sebesar 0,701 (reliabel)..

F. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2013 hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis

data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Pelatihan
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2013, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghozali (2013 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel indevenden berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2013 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel

k= jumlah variabel

R= koefesien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Determinan (R^2)

Uji determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Ghozali (2013 hal. 112).

Dimana: D = Koofesien Determinan.
 R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 20 pertanyaan untuk variabel (X_1), 21 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 20 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompetensi, yang menjadi variabel X_2 adalah pelatihan, dan variabel produktivitas kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 73 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi (X_1) pelatihan (X_2), maupun produktivitas kerja (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	61 orang	83,7 %
2	Wanita	12 orang	16,3 %
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah (2018)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 61 orang pria (83,7%) dan wanita sebanyak 12 orang (16,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	14 orang	19,2 %
2	31-40	38 orang	52,1 %
3	41-50	18 orang	24,7%
4	Diatas 51	3 orang	4,1%
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah (2018)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (52,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (4.1%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	20 orang	27,4%
2	D-3	15 orang	20,5 %
3	Strata-1	32 orang	43,8 %
4	Strata-2	6 orang	8,2%
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 32 orang (43,8%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (8,2%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	33	45,2	38	52,1	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	42	57,5	28	38,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100
4	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
5	45	61,6	26	35,6	2	2,7	0	0	0	0	73	100
6	41	56,2	30	41,1	0	0	0	0	0	0	73	100
7	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
8	40	54,8	33	45,2	0	0	0	0	0	0	73	100
9	46	63	25	34,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
10	42	57,5	28	38,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100
11	20	27,4	49	67,1	4	5,5	0	0	0	0	73	100
12	42	57,5	28	38,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100

13	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
14	36	49,3	37	50,7	0	0	0	0	0	0	73	100
15	41	56,2	31	42,5	1	1,4	0	0	0	0	73	100
16	36	49,3	37	50,7	0	0	0	0	0	0	73	100
17	36	49,3	37	50,7	0	0	0	0	0	0	73	100
18	29	39,7	44	60,3	0	0	0	0	0	0	73	100
19	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
20	34	46,6	37	50,7	2	2,7	0	0	0	0	73	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai karakteristik pegawai, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemberian penghargaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan dengan keahlian., responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai p mengendalikan prestasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mendahulukan pekerjaan kantor dari pada pekerjaan pribadi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,9%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja bersama dengan tim/kelompok responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kompetensi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan efektivitas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai semangat kerja pegawai, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 67,1%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai pengetahuan dalam hal pelayanan., responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
15. Dari jawaban kelimabelas mengenai efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,2%

16. Dari jawaban keenambelas mengenai efektivitas kerja responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
17. Dari jawaban ketujuhbelas mengenai membawa pengaruh yang baik bagi organisasi., responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
18. Dari jawaban kedelapan belas mengenai berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3%
19. Dari jawaban kesembilanbelas mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
20. Dari jawaban keduapuluh mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman kerja responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kompetensi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai pelatihan kerja pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	43,8	41	56,2	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	39	53,4	32	43,8	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	40	54,8	33	45,2	0	0	0	0	0	0	73	100
4	38	52,1	35	47,9	0	0	0	0	0	0	73	100
5	37	50,7	35	47,9	1	1,4	0	0	0	0	73	100
6	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
7	36	49,3	36	49,3	1	1,4	0	0	0	0	73	100
8	38	52,1	34	46,6	1	1,4	0	0	0	0	73	100
9	28	38,4	44	60,3	1	1,4	0	0	0	0	73	100
10	34	46,6	39	53,4	0	0	0	0	0	0	73	100
11	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
12	33	45,2	40	54,8	0	0	0	0	0	0	73	100
13	41	56,2	31	42,5	1	1,4	0	0	0	0	73	100
14	35	47,9	38	52,1	0	0	0	0	0	0	73	100
15	36	49,3	37	50,7	0	0	0	0	0	0	73	100
16	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
17	34	46,6	38	52,1	1	1,4	0	0	0	0	73	100
18	33	45,2	39	53,4	1	1,4	0	0	0	0	73	100
19	36	49,3	35	47,9	2	2,7	0	0	0	0	73	100
20	39	53,4	33	45,2	1	1,4	0	0	0	0	73	100
21	35	47,9	35	47,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai metode materi pelatihan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,2%
2. Dari jawaban kedua mengenai metode pelatihan yang digunakan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai Metode pelatihan yang menarik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,8%
4. Dari jawaban keempat mengenai Kesesuaian materi pelatihan responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%

5. Dari jawaban kelima mengenai Materi yang disampaikan dalam pelatihan., responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai Tingkat kesesuaian materi pelatihan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Penyelenggaraan pelatihan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Kemampuan instruktur pelatihan responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Kemampuan narasumber, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,4%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai Kecukupan waktu yang diberikan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%
12. Dari jawaban duabelas mengenai Waktu pelatihan yang diberikan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,8%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai Tingkat kualitas kerja., responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,2%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai a Tingkat ketelitian, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%

15. Dari jawaban kelimabelas mengenai Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di tujukan untuk membantu karyawan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
16. Dari jawaban keenambelas mengenai dapat meningkatkan prestasi kerja responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
17. Dari jawaban ketujuhbelas mengenai m progam pelatihan., responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
18. Dari jawaban kedelapan belas mengenai untuk meningkatkan perkembangan pribadinya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,4%
19. Dari jawaban kesembilanbelas mengenai Pelatihan dapat mendorong inisiatif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49,3%
20. Dari jawaban keduapuluh mengenai Pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
21. Dari jawaban keduapuluh satu mengenai Peningkatan loyalitas dan komitmen pegawai responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,9%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pelatihan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	57,5	31	42,5	0	0	0	0	0	0	73	100
2	38	52,1	33	45,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	37	50,7	35	47,9	1	1,4	0	0	0	0	73	100
4	39	53,4	34	46,6	0	0	0	0	0	0	73	100
5	33	45,2	36	49,3	4	5,5	0	0	0	0	73	100
6	33	45,2	38	52,1	2	2,7	0	0	0	0	73	100
7	46	63	27	37	3	4,1	0	0	0	0	73	100
8	42	57,5	31	42,5	0	0	0	0	0	0	73	100
9	39	53,4	34	46,6	0	0	0	0	0	0	73	100
10	37	50,7	36	49,3	0	0	0	0	0	0	73	100
11	42	57,5	30	41,1	1	1,4	0	0	0	0	73	100
12	47	64,4	26	35,6	0	0	0	0	0	0	73	100
13	36	49,3	36	49,3	1	1,4	0	0	0	0	73	100
14	44	60,3	27	37	2	2,7	0	0	0	0	73	100
15	38	52,1	35	47,9	0	0	0	0	0	0	73	100
16	42	57,5	31	42,5	0	0	0	0	0	0	73	100
17	34	46,6	39	53,4	0	0	0	0	0	0	73	100
18	29	39,7	44	60,3	0	0	0	0	0	0	73	100
19	39	53,4	34	46,6	0	0	0	0	0	0	73	100
20	44	60,3	27	37	2	2,7	0	0	0	0	73	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%

3. Dari jawaban ketiga mengenai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja saya lebih mengutamakan kualitas produk yang saya hasilkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan yang di tetapkan organisasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%

11. Dari jawaban kesebelas mengenai berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai melaksanakan pekerjaan dengan segera, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 64,4%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja., responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49,3%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,3%
15. Dari jawaban kelimabelas mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%
16. Dari jawaban keenambelas mengenai menguasai keterampilan yang sangat baik responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
17. Dari jawaban ketujuhbelas mengenai berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja., responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,4%
18. Dari jawaban kedelapan belas mengenai melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3%

19. Dari jawaban kesembilanbelas mengenai instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4%
20. Dari jawaban keduapuluh mengenai Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,3%

4. Analisis Data

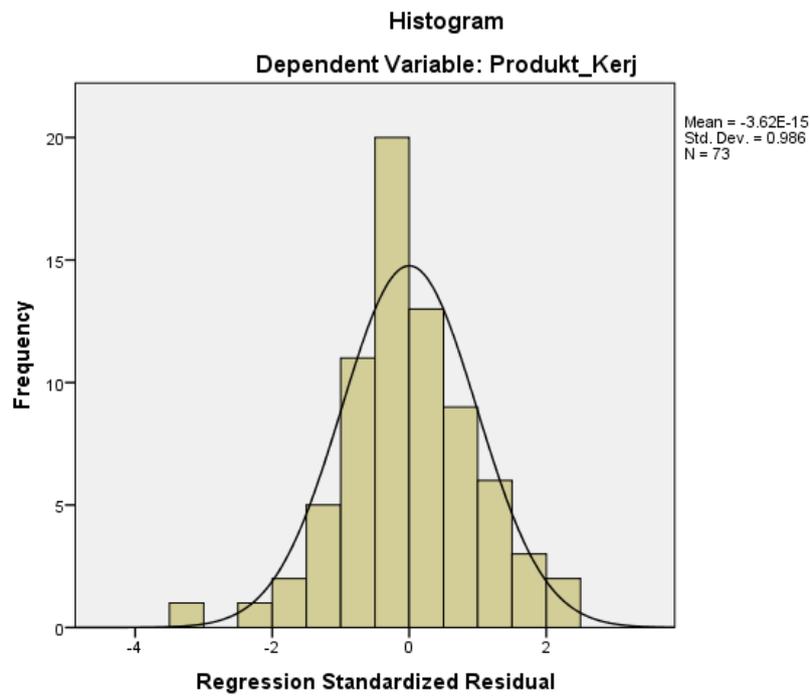
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

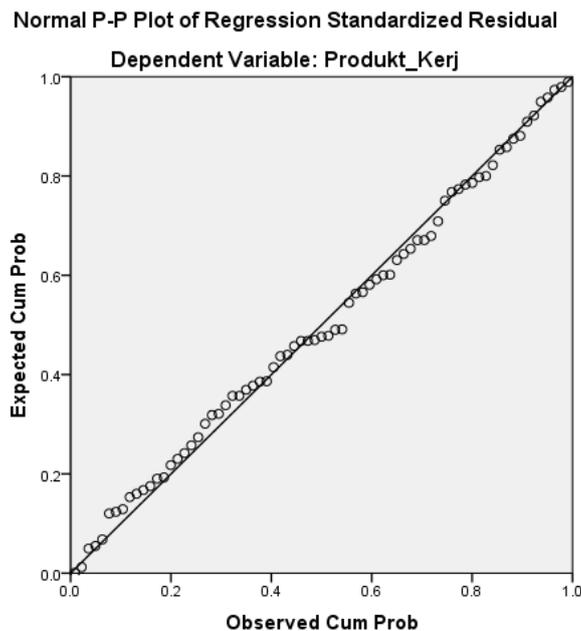
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	20.600	5.184		3.974	.000		
	Kompet_	.390	.098	.483	3.961	.000	.324	3.088
	Pelatih_	.275	.091	.370	3.037	.003	.324	3.088

a. Dependent Variable: Produkt_Kerj

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

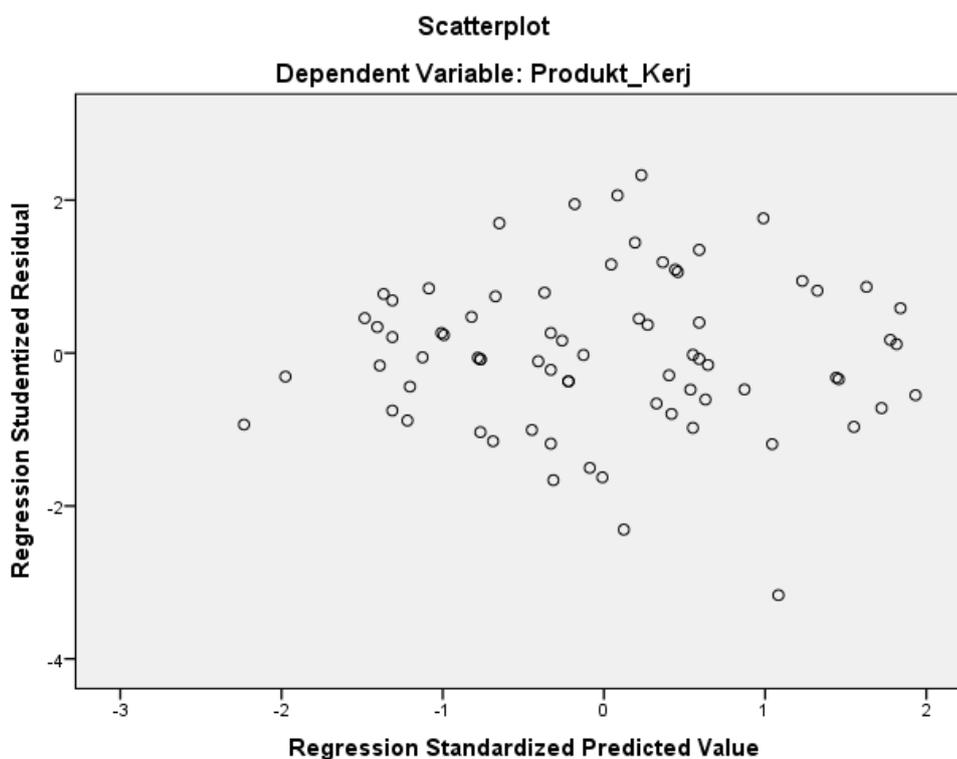
- a. Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,324 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,088 lebih kecil dari 10.
- b. Pelatihan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,324 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,088 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih

kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan pelatihan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.600	5.184		3.974	.000		
	Kompet_	.390	.098	.483	3.961	.000	.324	3.088
	Pelatih_	.275	.091	.370	3.037	.003	.324	3.088

a. Dependent Variable: Produkt_Kerj

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,600 + 0,390 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,600 apabila variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dianggap nol, maka produktivitas kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 20,600.
- 2) Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,390 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 39%.
- 3) Nilai koefisien pelatihan (X_2) sebesar 0,275 menyatakan bahwa apabila tingkat pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 27,5% .

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.600	5.184		3.974	.000		
Kompet_	.390	.098	.483	3.961	.000	.324	3.088
Pelatih_	.275	.091	.370	3.037	.003	.324	3.088

a. Dependent Variable: Produkt_Kerj

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,961 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,961 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.
2. Pelatihan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,037 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,037 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel

motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.259	2	311.129	69.013	.000 ^b
	Residual	315.577	70	4.508		
	Total	937.836	72			

a. Dependent Variable: Produkt_Kerj

b. Predictors: (Constant), Pelatih_, Kompet_

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69,013 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,12, maka diperoleh F_{hitung} $69,013 > F_{tabel}$ 3,12 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar

koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.654	2.12326	2.260

a. Predictors: (Constant), Pelatih_, Kompet_

b. Dependent Variable: Produkt_Kerj

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,664, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,664 \times 100\%$$

$$D = 66,4\%$$

Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan sebesar 66,4% dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan sedangkan sisanya 33,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kompetensi dan Pelatihan) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistik kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dikarenakan hasil t_{hitung} $3,961 > t_{tabel}$ $1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Wibowo (2012 hal. 271) Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, dalam buku yang sama Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat kompetensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai dengan bidangnya, maka dapat pula dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhmad Abdurrahman (2017) yang hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu Semarang .

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistik pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,037 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Simamora (2008 hal.33) Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan karyawan mendapatkan pembelajaran dalam pekerjaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudi Siswadi (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.

3) Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus

Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 69,013 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,664 atau 66,4% dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan sedangkan sisanya 33,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Kadek Yudha Sudiastawan (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Internasioanal Tbk-Honda Singaraja. Hasil penelitian Rony Salinding (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Makassar

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Responden yang artinya bahwa bila kompetensi meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yang artinya bahwa bila pelatihan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Secara simultan kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

1. Sebaiknya Pimpinan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara lebih memperhatikan aspek peningkatan pengetahuan karyawan karena faktor ini ternyata lebih dominan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, tetap memperhatikan

peningkatan keterampilan dan perbaikan sikap karyawan karena kedua faktor tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

2. Upaya meningkatkan Pelatihan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan pengenalan karyawan dasar dan pelatihan pengenalan karyawan administrasi yang dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan program, pengusulan program, penetapan penyelenggara, penetapan pelatih/penguji, penjadualan pelatihan dan pengembangan, penetapan anggaran dan evaluasi program dan pelaporan pelatihan
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja karyawan dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Achmad S. Ruky. (2008). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Akhmad Abdurrahman (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol 1 No. 1 – September 2017
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perna Media Group
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hutapea, Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kadek Yudha Sudiastawan. (2016). *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 2017.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Riksa Aditya (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rony Salinding. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Skripsi. Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tohari, Ahmad. (2007). *Orang-orang Proyek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Media.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudi Siswadi. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01, April 2016
- Zwell M. (2008). *Creating a Culture of Competence*. MA Danvers: John Wiley and Sons, Inc